

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

Pada bagian ini penulis akan mengemukakan data pelaporan yang merupakan hasil observasi yang telah penulis dapatkan pada PT. Perkebunan Nusantara V Distrik Sei Rokan-Rokan Hulu, khususnya tentang masalah yang berkaitan dengan Promosi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Distrik Sei Rokan - Rokan Hulu.

Sebelumn membahas Promosi Jabatan dilingkungan PT. Perkebunan Nusantara V Distrik Sei Rokan-Rokan Hulu, penulis akan menjelaskan terlebih dahulu Promosi yang diterapkan PT. Perkebunan Nusantara V Distrik Sei Rokan-Rokan Hulu.

5.1.1 Promosi Karyawan Pimpinan

Promosi Karyawan Pimpinan adalah Promosi yang dilakukan untuk Karyawan yang menduduki jabatan diatas karyawan pelaksana seperti Manajer, Kepala Urusan/Kaur dan Asisten. Biasanya Dilihat dari tingkat Golongan, lamanya bekerja dan tingkat Pendidikan, Promosi ini dilakukan Apabila adanya kekosongan jabatan dan kebutuhan karyawan agar ada yang mengisi jabatan yang dibutuhkan.

5.1.2 Promosi Karyawan Pelaksana

Promosi Karyawan Pelaksana adalah Promosi yang dilakukan untuk kenaikan jabatan dari karyawan Pelaksana atau karyawan Produksi, Administrasi, Mandor dan sebagainya guna untuk peremajaan jabatan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Promosi Karyawan Pelaksana merupakan hal yang penting karena hal tersebut merupakan peremajaan setiap posisi jabatan agar diduduki oleh karyawan yang memiliki kriteria penilaian yang cocok untuk menduduki jabatan tersebut. Dalam pelaksanaannya, promosi jabatan Promosi Jabatan seringkali mengalami kendala, salah satunya ialah karena setiap jabatan memiliki kriteria penilaian yang berbeda serta banyaknya jumlah karyawan, sehingga menyebabkan kegiatan promosi jabatan membutuhkan waktu yang lama dalam pelaksanaannya. Promosi jabatan Karyawan Pelaksana tidak dilakukan setiap tahunnya, karena hanya dilakukan ketika adanya kekosongan jabatan ataupun adanya Perekrutan yang menggunakan syarat-syarat tertentu.

5.2. Promosi Jabatan Dilingkungan PT. Perkebunan Nusantara V Distrik Sei Rokan-Rokan Hulu.

Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam perusahaan, arti pentingnya sumber daya manusia terletak pada kemampuan untuk bereaksi secara positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat memberikan kontribusi dan prestasi kerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam melakukan pekerjaannya karyawan pasti mengalami kejenuhan dalam melakukan aktivitasnya, sehingga Promosi perlu dilakukan. Begitu juga bagi karyawan di lingkungan PT. Perkebunan Nusantara V Distrik Sei Rokan-Rokan Hulu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2016-2017 antara PT. Perkebunan Nusantara V dengan SPTP-BUN PT PN V Tahun 2016-2017 Promosi adalah proses pelaksanaan pemindahan karyawan (*tour of duty*) dari satu unit ke unit lainnya untuk tujuan pengembangan dan atau kenaikan Jabatan.

Proses Promosi Jabatan dapat dimulai dari kebijakan/inisiatif Direksi atau pimpinan unit atau pengusulan oleh atasan langsung/tidak langsung karyawan terkait kepada proses pengesahan (ditan datanganinya surat keputusan Promosi).

Promosi atau Kenaikan Jabatan tersebut ditetapkan dengan Surat Keputusan Pimpinan Perusahaan dan ketentuannya diatur dalam perusahaan. Karyawan yang menjadi fungsionaris (Unsur ketua, Sekretaris dan Bendahara) SPTP-BUN/SP-BUN dapat di Promosikan.

Promosi Karyawan yang dilakukan Perusahaan dilakukan dengan Proses Rekrutmen tertutup dimana yang bisa mengikis proses Promosi atau Rekrutmen hanya Karyawan yang ada didalam Perusahaan saja, dan di lanjutkan dengan Seleksi yang dilakukan oleh Perusahaan dan lembaga yang bekerja sama dengan Perusahaan.

Sebelum melakukan proses Promosi karyawan, tentu ada dasar-dasar Promosi yang menjadi landasan pelaksanaan Promosi karyawan. Untuk PT. Perkebunan Nusantara V Distrik Sei Rokan-Rokan Hulu, ada beberapa dasar atau landasan dalam melakukan Promosi karyawan yaitu :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2.1. Berdasarkan hasil prestasi kerja

Pada bagian ini perusahaan melakukan Promosi karyawan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan dengan hasil kerja karyawan. Jika hasil kerja karyawan tersebut baik maka kemungkinan dipromosikan akan lebih cepat. Keputusan Promosi berdasarkan hasil prestasi kerja merupakan dasar dari Promosi yang baik bagi perusahaan, karena dari kebijakan Promosi ini output dan produktifitas perusahaan meningkat. Dan tentunya bagi karyawan kebijakan ini melainkan salah satu bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawan agar prestasi kerja karyawan lebih baik lagi.

5.2.2. Berdasarkan masa kerja

Pada bagian ini, perusahaan melakukan Promosi atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja karyawan yang bersangkutan. Dasar Promosi yang berlandaskan masa kerja ini memiliki perbedaan Promosi kerjanya antara karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana. Untuk karyawan pimpinan, dalam setahun ditetapkan ada Kenaikan Jabatan (Promosi), dan itu sudah ditentukan oleh keputusan Direksi. Sedangkan untuk karyawan pelaksana tidak ditentukan harus berapa kali ia akan mengalami tes atau syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh Perusahaan kebijakan Promosi pada karyawan pelaksana ditentukan oleh keputusan pimpinan.

5.2.3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Salah satu syarat Promosi di Perusahaan ini adalah Pendidikan, dikarenakan tingkat pendidikan akan menunjang tingkat kinerja karyawan,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seperti tindakan pengambilan keputusan yang akan lebih diperhitungkan dan cara pemikiran yang tidak monoton.

Pada dasarnya Jabatan karyawan diperusahaan merupakan kepercayaan dan amanah dari perusahaan untuk melaksanakan ketentuan yang berlaku diperusahaan, ketentuan mengenai promosi jabatan di atur sebagai berikut:

1. Setiap karyawan d PT PN V, diberikan peluang yang sama dengan layak dan kemampuannya yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.
2. Karyawan dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan semula sejauh formasi perusahaan masih tersedia, melalui proses penjurangan dari beberapa calon yang memenuhi persyaratan jabatan yang dibutuhkan.
3. Dalam hal Proses karyawan yang dipromosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi diperusahaan, harus benar-bener dapat dipertanggung jawabkan dan tidak mengandung unsur-unsur KKN (Korupsi, kolusi dan Nepotisme)
4. Karyawan yang akan dipromosikan harus dilandasi denan ketentuan berikut :
 - a. Memiliki kodite dalam kategori baik selama 3 tahun terakhir.
 - b. Berbadan sehat yang dibuktikan dari Rumah sakit dengan keterangan Dokter Perusahaan dan disahkan oleh Kepala Rumah Sakit Perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Proses Pengembangan Karier Karyawan (Promosi Jabatan) dilakukan melalui asesmen yang terdiri dari:

- a) Tes tertulis
- b) Tes Kompetensi yang dilaksanakan Institusi/Lembaga Independen yang diunjuk direksi
- c) Wawancara
- d) Tes kesehatan (Bila diperlukan)

Promosi ini merupakan penempatan kembali karyawan ke posisi yang baru sehingga kemampuan kerja karyawan semakin baik. Di PT. Perkebunan Nusantara V Distrik Sei Rokan Rokan-Hulu sendiri ada beberapa Promosi karyawan yang dilakukan di perusahaan ini, yaitu:

5.3. Promosi Sementara

Promosi Sementara (*Temporary Promotian*) Merupakan suatu bentuk promosi yang dilaksanakan untuk jangka waktu sementara. Bentuk promosi ini biasanya digunakan apabila perusahaan harus mengisi suatu jabatan yang kosong untuk sementara waktu, karena pejabat yang bersangkutan sedang sakit, cuti, mengikuti pendidikan atau dengan alasan-alasan lain, jadi karyawan yang dipromosikan tersebut akan dipindahkan ke jabatannya semula. Berikut adalah Data karyawan berdasarkan Promosi Jabatan Sementara :



Tabel, 5.1 Promosi Sementara

No	Nama	Gol	Pangkat	Jabatan	
				Lama	Baru
1	Ongku Muda Hasib	IVA/05	Penata Madya	Asisten Tanaman Afd. VI kebun tanjung Medan Sei Galuh.	Pj. Asisten Kepala Rayon SIN - Kebun Plasma/Pembelian Bahan Baku STA/SSI/SIN/SRO-SBU Sei Rokan.
2	Syamsiadi	IVC/05	Pembinaan Madya	Pj. Manajer Kebun Sei Siasam - SBU Sei Rokan	
3	Arief Subhan Sireg	IVB/00	Penata Utama	PJ. Kepala Bagian Pengembangan Usaha-Kantor Pusat	
4	Tuhu Bangun	IVB/02	Penata Utama	Pj. Manajer Pembelian Bahan Baku-sbu Tandun	
5	Mangasa Hasibuan	IVB/02	Penata Utama	Pj. Manajer Kebun Sei Intan- SBU Sei Rokan	
6	Selamat Sinaga	IIID/06	Pengatur Utama	Pj. Asisten Kepala Kebun Inti/KKPA Sei Tapung- Sei Rokan	
7	Daniel Triandio	IIID/00	Pengatur Utama	Pj. Asisten kepala kebun Plasma/Pembelian Bahan Baku Sei Garoh	
8	Dani Gautama	IIID/06	Pengatur Utama	Pj. Kepala Urusan Administrasi Anak Perusahaan dan Kemitraan Bagian Pengembangan usaha- Kantor Pusat	

Sumber : Distrik Sei Rokan

Berdasarkan Data Promosi Diatas dapat terlihat bahwasannya Promosi yang dilakukan di Distrik Sei Rokan sangat Terencana dan Promosi Sementara banyak dilakukan oleh karyawan Pimpinan yang sudah terlatih dibidang tersebut, seperti Pj. Manajer Kebun Sei Siasam- SBU sei Rokan, manajer tersebut sudah terlatih dalam bidang tersebut sehingga bisa mengisi kekosongan yang berada di SBU sei rokan.

Selain Mendapatkan data sebagai Keabsahan atau kevalidan Penelitian ini Penulis juga melakukan Wawancara guna untuk menunjang keaslian data yang tertulis dari Perusahaan dengan yang berada dilapangan atau yang diterapkan secara langsung kepada karyawan.

“Perusahaan hanya melakukan promosi pada saat terjadinya kekosongan saja dan karyawan tertentu saja yang bisa di Promosikan” ujar Bapak Amir selaku Manajer Keuangan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari wawancara dan data yang terlihat bahwasannya promosi sementara dilakukan oleh karyawan-karyawan yang terlatih atau sudah berpengalaman dikarenakan waktu yang dibutuhkan tidak untuk waktu yang lama.

5.3.1. Promosi Tetap

Promosi Tetap (*Permanent Promotion*) Yaitu suatu bentuk yang berlangsung dalam jangka waktu relative lama, sampai tiba waktunya kemudian karyawan yang bersangkutan dipindahkan lagi ke jabatan lain, karena promosi atau karena sebab-sebab lain. Berikut adalah Data karyawan berdasarkan Promosi Jabatan Sementara :

Tabel, 5.2 Data Promosi Tetap

No	Nama	Gol	Pangkat	Jabatan	
				Lama	Baru
1	Ernald Manurung	IVB/04	Penata Utama	Asisten Kepala-Kebun Tanjung Medan- Sei Galuh	Pj. Manejer Kebun Sei Galuh-Distrik Sei Galuh
2	Aswar Batubara	IIID/04	Pengatur Utama	Asisten Tanaman- Kebun Plasma STA/SSI/SIN-Sei Rokan	Pj. Asisten Kepala - Kebun Tanjung Medan-SBU Sei Galuh
3	Sudaryono	IIID/02	Pengatur Utama	Asisten Urusan Tata Buku-Bagian Akuntansi-Kantor	Pj. Kepala Urusan Logistik Umum dan Teknik-Bagian Logistik Kantor Pusat
4	Andiansyah Hamdani	IIID/00	Pengatur Utama	Asisten Urusan Legal, Kepatuhan dan Hubungan Investor-Bagian Sekretaris Perusahaan-kantor Pusat	Pj. Kepala Urusan Agraria dan Perijinan-Bagian Umum-Kantor Pusat

Sumber : Distrik Sei Rokan

Berdasarkan Data yang diatas Promosi Tetap, Promosi dilakukan untuk Karyawan Pimpinan yang mempunyai Latar Belakang Pendidikan yang Bagus seperti Sarjana ataupun Strata III/SMA.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Biasanya untuk mencapai Promosi Tetap Karyawan Dinilai Dari Prestasi Kerja yang terlihat selama 3 tahun terakhir dan akan dinilai kinerjanya selama 6 bulan terakhir selama menduduki jabatan yang baru.

“Dilakukannya Promosi di Karyawan Pimpinan, biasanya dikarenakan adanya kekosongan jabatan dan ini tidak mempengaruhi Golongan, dikarenakan biasanya kinerjanya hampir mirip dengan kinerja sebelumnya” Penulis jugamelakukan Wawancara kepada bapak sunariyo selaku Krani Personalia.

Karyawan yang telah di Promosikan akan bisa diPromosikan Kembali jika kebutuhan Perusahaan memungkinkan Karyawan Untuk di Promosikan Kembali.

5.3.2. Promosi Kecil

Promosi kecil (*Small Scale Promotion*) Merupakan suatu promosi yang dilaksanakan untuk meningkatkan kecakapan kerja. Dalam bentuk ini wewenang, tanggung jawab, dan penghasilan karyawan tidak mengalami perubahan.

Promosi ini tidak mempengaruhi Golongan hanya tunjangan yang dinaikan 80% dan dilakukannya Promosi ini untuk meningkatkan Kinerja Karyawan tersebut. Biasanya Promosi ini dilakukan dilihat dari masa kerja dan dinilai dari Prestasi kerja selama menjabat di Perusahaan. Berikut Data Promosi Kecil yaitu:

Tabel, 5.3 Data Promosi Kecil.

No	Nama	Gol	Pangkat	Jabatan	
				Lama	Baru
1	Friando Panjaitan	IVB/02	Penata Utama	Kepala Urusan Humas, Legal, Kepatuhan dan hubungan Investor-Bagian Sekretaris Perusahaan-Kantor Pusat.	Pj. Manajer kebun Plasma/Pembelian Bahan baku Sei Garo/Sei Pagar/Sei Galuh-SBU Sei Galuh

Sumber: Distrik Sei Rokan

“Perusahaan melakukan Promosi Karyawan Sesuai kebutuhan, dan perusahaan tidak setiap tahun melakukan Promosi” wawancara tersebut dilakukan oleh bapak Berlian selaku orang yang pernah dipromosikan dari Bidang Krani Admin dan Pembukuan yang awalnya Krani Tanaman. Yang membawahi dan menilai kinerja Krani Tanaman.

Berdasarkan Data Promosi di atas ada Syarat dan ketentuan yang dibuat oleh direksi. Didalam surat keputusan Direksi Promosi Sementara berisi beberapa poin yaitu:

- Dilakukannya Promosi ini dikarekan adanya kekosongan Jabatan. Maka perlu dilakukan pengisi jabatan yang kosong tersebut.
- Bahwa berdasarkan hasil evaluasi kompetensi dan dalam rangka peningkatan karier karyawan, maka dipandang perlu untuk mempromosikan karyawan Pimpinan dilingkungan PT PN V guna mengisi kekosongan jabatan tersebut.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Bahwa untuk tertib administrasi, promosi karyawan pimpinan tersebut perlu ditetapkan surat keputusan Direksi PT PN V.
- d) Keputusan ini tidak membawa perubahan terhadap Golongan maupun Masa Kerja (MKG) yang bersangkutan.
- e) Sebelum diangkat secara definitif, maka yang bersangkutan terlebih dahulu menjalani masa penilaian/evaluasi selama 6 bulan dengan status sebagai pejabat (Pj) dan diberikan tunjangan sebesar 80%.
- f) Pada akhir bulan ke-3 menjalani Pj, yang bersangkutan akan dinilai/dievaluasi oleh atasan. yang bersangkutan dan diwajibkan membuat Laporan/Tulisan yang akan dipresentasikan kepada direksi.
- g) Berdasarkan evaluasi/penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung yang berdasarkan dan hasil penilaian dari laporan/tulisan yang telah dibuat, apabila yang bersangkutan dinilai telah memiliki kemampuan (Kapabilitas) yang layak, maka kepada yang bersangkutan diberikan tunjangan jabatan sebesar 90%. Apabila yang bersangkutan dinilai belum memiliki kemampuan yang layak, maka masa penilaian diperpanjang selama 3 bulan dengan diberikan tunjangan 80%.
- h) Pada akhir bulan ke 6 apabila berdasarkan penilaian dari atasan langsungnya yang bersangkutan dinilai mampu dan layak maka dapat diangkat secara definitif. apabila bersangkutan dinilai tidak mampu maka yang bersangkutan akan dikembalikan kepada jabatan yang disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan dilingkungan PT PN V, Maka dipandang perlu untuk memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai masing-masing karyawan.

5.4. Kenaikan Golongan karyawan diatur sebagai berikut :

- I. Kenaikan Golongan Karyawan dilakukan berdasarkan penilaian prestasi kerja karyawan (P2K).
- II. Pada dasarnya kenaikan Golongan Karyawan dilakukan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, kecuali bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja luar biasa dapat dilakukan 2 (dua) kali dalam 1 (tahun).
- III. Karyawan dapat dipertimbangkan naik golongan satu tingkat ke golongan yang lebih tinggi dari golongan semula apabila mempunyai prestasi yang baik dan sudah mempunyai ketentuan $\frac{1}{2} N + 1$ (berkala golongan karyawan tersebut sudah mencapai $\frac{1}{2} n + 1$), kecuali bagi karyawan dengan prestasi luar biasa.

5.5. Ketentuan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

Penilaian Prestasi karyawan (P2K) terhadap Karyawan Pimpinan (Golongan IIIA s/d IV) dan karyawan Pelaksana (Golongan Ias/d IID) diatur sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana Periode Januari s/d Desember dilaksanakan secara bersamaan.

Bagi karyawan pimpinan dengan menggunakan system *competency Based Performance Management* (CBPM) dan bagi karyawan Pelaksana melalui Formulir Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Ketentuan Hak Penilaian Prestasi Kerja

2.1. Karyawan yang berhak dinilai prestasi kerjanya untuk periode Januari s/d Desember dengan ketentuan sebagai berikut :

2.1.1. Karyawan yang tanggal Pengangkatannya definitif menjadi karyawan tetap berbeda pada periode Januari s/d Juli atau telah memiliki masa kerja minimal 6 (Enam) bulan.

2.1.2. Karyawan yang memperoleh kenaikan golongan/berkala karena penghargaan dalam kurun waktu Januari s/d Desember.

2.2. Karyawan yang tidak berhak dinilai prestasi kerjanya untuk periode Januari s/d Desember dengan ketentuan sebagai berikut:

2.1.1. Karyawan dengan tanggal pengangkatan definitive menjadi Karyawan tetap berbeda pada periode Juli s/d Desember atau masa kerja kurang dari 6 (enam) bulan.

2.1.2. Karyawan yang telah dinilai Prestasi kerjanya dan mendapatkan kenaikan berkala/golongan pada periode bulan Juli s/d Desember.

2.1.3. Karyawan dalam masa *Trainee* yang telah dinilai prestasi kerjanya dan mendapatkan promosi pada periode bulan Juli s/d Desember.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Karyawan Pimpinan dan karyawan Pelaksana yang Mutasi diatur sebagai berikut :
 - 3.1. Karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana yang Mutasi dalam periode Januari s/d Juli yang menilai Karyawan Tersebut adalah General Manger/Kabag/Manajer pada saat penilaian.
 - 3.2. Karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana yang mutasi dalam periode Juli s/d Desember yang menilai Karyawan tersebut adalah General Manager/Kabag/Manajer ditempat yang lama.
 - 3.3. Karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana yang tidak genap 6 (Enam) bulan berbeda pada suatu jabatan, maka yang menilai Karyawan tersebut adalah General Manager/Kabag/Manajer dimana Karyawan tersebut paling lama dapat dinilai oleh atasannya.
 - 3.4. Hasil Penilaian Sesuai Formulir terlampir dikirim selambat-lambatnya tanggal 15 Januari tahun berikutnya dalam amplop tertutup (rahasia) dan diantar langsung ke Bagian SDM.
4. Ketentuan bagi karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana yang mengalami pergantian atasan langsung atau tidak langsung (pejabat penilai) sebagai akibat adanya proses mutasi/Promosi, maka wewenang penilaian bagi karyawan pimpinan atau karyawan pelaksana tersebut di atas diatur sebagai berikut:
 - 4.1. Bagi pejabat penilai yang mutasi/promosi pada periode januari s/d juli maka diberikan wewenang untuk melakukan penilaian terhadap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan Pimpinan dan atau Karyawan Pelaksana dari Bagian/unit bisnis/unit/usaha/unit kerja yang lama.

4.2. Bagi pejabat penilai yang mutasi pada periode Juli s/d Desember, maka diberikan wewenang untuk melakukan penilaian terhadap karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana dari bagian/unit Bisnis/Unit Usaha/Unit kerja yang lama.

4.3. Bagi Bagian/Unit Bisnis/ Unit Usaha/Unit Kerja, Karyawan Pimpinan, dan atau Karyawan Pelaksana yang dikeranakan proses mutasi dari jabatan penilai terkait, sehingga mengakibatkan tidak ada pejabat penilai yang genap 6 (enam) bulan beraa pada jabatannya, maka bagi bagian/unit Bisnis/Unit Usaha/Unit kerja, Karyawan Pimpinan, dan Karyawan Pelaksana tersebut diatas, penilaian dilakukan oleh jabatan penilai yang paling lama berada pada jabatannya.

5. Ketentuan Umum :

5.1. Tahapan dan tata cara pengisian Formulir Sistem Informal *competency Based Performance Managemence* (SI-CBPM) bagi karyawan pimpinan (Golongan IIIA-IVD) berpedoman pada ketentuan yang akan diatur kemudian.

5.2. Pengisian data-data kinerja ke dalam system informasi *competency Based Performance Managemence* (CBPM) dilakukan oleh masing-masing pejabat penilai.

Dalam hal satu tingkatan dalam struktur organisasi bagian/unit bisnis/unit usaha/unit kerja yang tidak terdapat karyawan sebagai

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemegang jabatan dalam suatu unit kerja, maka wewenang dan tanggung jawab pejabat dibawahnya secara otomatis beralih kepada pejabat di atasnya.

Misalnya :

Pada suatu kebun yang tidak terdapat Asisten kepala, maka secara otomatis wewenang dan tanggung jawab penilaian dan pengusulan kenaikan golongan/berkala/tetap beralih kepada manajer kebun terkait demikian seterusnya.

- 5.3. Bagi Karyawan pimpinan, surat keputusan kenaikan Golongan/ berkala tetap dikeluarkan dan ditandatangani oleh direktur utama, sedangkan bagi karyawan pelaksana oleh Direktur SDM/Umum.
- 5.4. Pembahasan Hasil Penilaian Karyawan Golongan IA s.d IID dilakukan oleh Bagian SDM dengan General Manager/Kabag/Manajer terkait, yang hasil pembahasannya akan diajukan ke Direktur Utama untuk proses lebih lanjut.
- 5.5. Pembahasan hasil penilaian Karyawan Golongan IA s.d IVD dilakukan oleh Direktur Bidang dengan General Manajer/Kabag/Manajer, yang hasil pembahasannya akan diajukan ke direktur utama untuk proses lebih lanjut.
- 5.6. Jumlah nilai maksimal untuk penilaian karyawan Golongan IA s.d IID adalah 25, Sedangkan bagi karyawan Golongan IIIA s.d IVD adalah 100.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.7. Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja karyawan Pelaksana Golongan IA dan Golongan IB-IID agar dipisah sesuai format III (untuk Golongan IA) dan Format IV (Untuk Golongan IB-IID)

5.8. Lembar DP2K dan Rekapitulasi hasil Penilaian Karyawan Pelaksana tersebut diatas, agar dikirim kebagian SDM dalam bentuk *Print out* dan *copy file* dalam 1 (satu) buah *USB/Flash Disk* dengan menggunakan program computer Microsoft excel.

5.6. Promosi Jabatan

Pada dasarnya jabatan karyawan diperusahaan merupakan kepercayaan dan amanah dari perusahaan untuk melaksanakan ketentuan yang berlaku diperusahaan. Ketentuan mengenai promosi jabatan diatur sebagai berikut:

- 1) Setiap Karyawan di PT PN V, diberikan peluang yang sama dalam pengembangan karirnya sesuai dengan kelayakan dan kemampuannya yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Karyawan dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabtan semula sejauh formasi perusahaan masih tersedia, melalui proses penjangkaran dari beberapa calon yang memnuhi persyaratan jabatan yang dibutuhkan.
- 3) Karyawan yang akan dipromosikan harus dilandasi dengan ketentuan sebagai berikut :

3.1. Memiliki kondite dalam kategori baik selama 3 tahun terakhir.

3.2. Berbadan Sehat dan disyahkan oeh kepala rumah sakit perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Dalam hal proses karyawan yang dipromosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi diperusahaan, harus benar-benar dapat dipertanggung jawabkan dan tidak mengandung unsur-unsur KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme).
- 5) Proses pengembangan karir karyawan (Promosi jabatan) dilakukan melalui asesmen yang terdiri dari :
 - a) Tes tertulis
 - b) Tes kompetensi yang dilaksanakan oleh Institusi/Lembaga Indenpenden yang di hujuk Direksi.
 - c) Wawancara
 - d) Tes Kesehatan (Bila Diperlukan)

5.7. Tahapan Promosi Jabatan

Setiap Karyawan berhak mengikuti Tahapan Promosi jabatan yang dilakukan Perusahaan baik karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana. Kebijakan sebuah Perusahaan dalam melakukan promosi untuk mengembangkan karier karyawan dengan kinerja yang baik tentu merupakan hal yang sangat normal dalam dunia kerja dengan adanya Promosi, seorang karyawan tidak hanya merasa dihargai dan di akui kemampuannya, karyawan yang dipromosikan tentu bisa mengembangkan kariernya ke jenjang yang lebih tinggi lagi untuk menambah kemampuan dalam melaksanakan kinerjanya.

Di dalam PT. Perkebunan Nusantara V Disrtirk Sei Rokan-Rokan Hulu ada beberapa Tipe Promosi Karyawan yang telah dibahas di halaman sebelumnya di Tahapan Promosi Karyawan ini akan membahas Bagaimana Pelaksanaan Promosi



Tetap yang melalui Tes ataupun Tahap-Tahap seleksi yang harus di ikuti calon Peserta “*Biasanya Promosi dilakukan dari hasil rapat pimpinan yang akan di umumkan oleh pihak HRD dan biasanya promosi dilakukan dikarenakan adanya kekosongan jabatan di satu bidang tertentu*” (Bpk.surayo),

Dari rapat pimpinan ke HRD akan mengumumkan ke setiap Bidang atau cabang perusahaan agar Promosi ini bisa dilaksanakan dan diketahui oleh karyawan. Karena Promosi Tetap adalah promosi yang menghasilkan Kenaikan Jabatan secaa tetap dalam waktu yang cukup lama dan kenaikan Golongan maka tidak semua Golongan bisa mengikuti pelaksanaan Promosi ini, Tahap yang akan dilaksanakan seperti apa:

1) Tahap Administrasi (Pengisian Formulir dan Berkas)

Pengisian Formulir ini akan diisi oleh peserta yang akan mengikuti seleksi Promosi.

- a. Tahapan dan tata cara pengisian Formulir Sistem Informal *competency Based Performance Managemence* (SI-CBPM) bagi karyawan pimpinan (Golongan IIIA-IVD) berpedoman pada ketentuan yang akan diatur kemudian.
- b. Pengisian data-data kinerja kenerja ke dalam system informasi *competency Based Performance Managemence* (CBPM) dilakukan oleh masing-masing pejabat penilai.

Pada tahap ini Calon Promosi harus melengkapi syarat-syarat atau dokumen yang diperlukan dalam seleksi yaitu :

1. Mengisi daftar Riwayat Hidup

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Menandatangani surat kesanggupan mengikuti tahapan uji seleksi Promosi jabatan.
3. Sudah 3 Tahun Bekerja atau lebih dalam Pangkat terakhir.
4. Foto Kopi SK terakhir yang telah dilegalisir.
5. SKP, Pencapaian SKP (penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir sekurang-kurangnya bernilai baik.
6. Foto Kopi Ijazah terakhir yang sudah di legaliser.
7. Foto Kopi Transkrip Nilai yang sudah dilegalisir.
8. Foto diri (ukuran sesuai yang diminta).
9. Dalam mengikuti tes tidak dalam keadaan terkena sanksi/hukuman.
10. Mensertakan Piagam penghargaan ataupun sertifikat sebagai penunjang nilai.
11. Surat tes kesehatan dan bebas Narkoba (sejenisnya)

Tidak semua instansi dan karyawan bisa ikut dalam seleksi Promosi karena ada syarat-syarat tertentu dan di tujukan untuk instansi mana, karyawan golongan mana saja dan karyawan pelaksana atau pimpinan. Pada tahap ini calon yang sudah mengirimkan berkas dan mengisi Formulir akan diberi waktu untuk menunggu apakah tahap pertama lulus atau tidak, jika lulus maka berhak ikut tahap selanjutnya.

2) Tes Tulis dan Tes Kompetensi

Di tahap ini calon karyawan yang akan dipromosikan akan di seleksi ke tahap selanjutnya yaitu tahap Tes tertulis dan kompetensi, biasanya tes dilakukan di Pusat Kantor PT. Perkebunan Nusantara V.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tes yang dilaksanakan biasanya terbagi atas beberapa tahap tergantung kebutuhan penetapan kerja yang akan di tetapkan.

Tesnya biasanya terdiri dari :

a) Tes Akademik

Tes akademik ini adalah tes Pengetahuan umum, dalam tes ini yang dinilai wawasan terhadap lingkungan sekitar ataupun pengetahuan berbasis akademik.

b) Psikotes

Di soal ini calon dituntut menjawab soal logika dan ilmu Ruang. Yang telah di uji oleh psikolog untuk mengetahui kepribadian seseorang.

c) Tes kemampuan mengenal Perusahaan atau Kemampuan bekerja di Perusahaan.

Tes ini calon Promosi karyawan dituntut untuk berjiwa kepemimpinan, karena berhubungan dengan Pribadi para calon untuk menghadapi Kasus dan Lingkungan Kerja. Dan dituntut untuk konsisten menjawab bukan ideal.

Soal dalam tes tersebut dibuat oleh instansi dan lembaga yang di hujuk oleh direksi sendiri. Seperti tes psikotes yang akan menilai orang yang paham atas psikologi seseorang melalui jawaban yang ia jawab, dan akan diberi nilai sesuai dengan kemampuan yang para calon kerjakan. Begitu juga dengan tes kemampuan mengenal perusahaan dan tes akademiknya. Penilai sudah diatur oleh direksi dan diserahkan ke lembaga tertentu atau ke instansi tertentu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kenapa diperlukan orang yang professional dalam menilai dan membuat soal tes tertulis karena, dari jawaban akan diketahui kemampuan dan kepribadian seseorang, dan akan menambah nilai untuk tahap terakhir.

Setelah lulus tahap tes tertulis para calon akan diberitahukan apakah ia lulus atau tidak untuk maju ketahap selanjutnya.

3) Wawancara

Selesai tahap ujian tertulis maka maju ke tahap wawancara, di dalam tahap wawancara ini ada dua bagian yaitu:

a. Presntasi

Di tahap ini calon karyawan akan diberi kasus untuk dipecahkan dan dipresentasikan, bagaimana para calon mempresntasikan, memecahkan masalah yang ada saat itu dan apa tindakan yang ia lakukan ketika ia menjadi seorang pemimpin.

b. Inventarisasi Nilai dan Tujuan Hidup

Self Assessment meliputi beberapa hal yang terkait dengan diri Pribadi calon promosi dan perlu adanya inventari, diantaranya nilai-nilai serta tujuan hidup sehingga proses assessment akan memberikan gambaran apakah calon promosi memiliki kecocokan pola dengan jabatan yang dicari. Sebagai contoh:

1. Apakah Gaji Tinggi Penting Bagi anda?
2. pentingkah bagi anda berhubungan kepada orang lain dalam bekerja?
3. Kontribusi bagi lingkungan seperti apa yang penting anda berikan?
4. Apakah status jabatan penting bagi anda?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain pertanyaan diatas calon akan ditanya apa tujuan hidup, skill dan keterampilan yang ia miliki. Di tahap ini yang akan menguji yaitu Direksi, Direktur dan Manajer Operasional intansi Terkait dan biasanya para pimpinan Direksi dan petinggi lainnya akan memberikan beberapa nama yang mereka rasa layak untuk dijadikan atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi. Namun nama yang telah di berikan kepihak penyelenggara akan di cocokan dan dilihat dari hasl tes sebelumnya cock atau tidak. Kalau cocok maka ada tahap terakhir yaitu tes kesehatan yang dilakukan di Rusah sakit yang bekerja sama dengan Perusahaan.

4) Tes Kesehatan

Tes kesehatan ini dilakukan di Rumah Sakit yang telah bekerja sama dengan Perusahaan yang hasilnya akan langsung dikirim ke Perusahaan guna untuk tidak terjadinya kecurangan atau pemalsuan hasil tes. Karena untuk promosi jabatan dibutuhkan karyawan yang sehat secara jasmani, rohani dan mental.

Tes ini akan dilakukan apabila tahap 1-3 sudah dianggap lulus namun selain tes 1-3 yang dinilai ada beberapa yang jadi pertimbangan untuk menilai agar tidak salah meletakkan seseorang ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Ada penilaian tersendiri yang dilakukan perusahaan seperti penilaian kinerja dilapangan selama iya bekerja yang di nilai oleh kayawan pimpinan.

Dengan adanya penilaian dari atasan sebelumnya bagaimana kinerja calon yang mendaftar untuk di Promosikan tersebut akan diketahui bagaimana kinerja selama menjadi karyawan. Apakah kinerjanya bagus atau tidak disiplin atau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak cekatan atau tidak. Seleksi Promosi memang ketat dikarenakan jabatan yang akan diterima oleh calon Karyawan yang akan di Promosikan akan berbeda dengan sebelumnya.

Setelah semuanya dianggap lulus baik tahan 1-3 dan penilaian perusahaan terhadap calon seleksi sudah lulus maka ke Tahap selanjutnya yaitu tes kesehatan.

Tes kesehatan ini dilakukan di Rumah Sakit dalam naungan PTPN 5 sendiri atau yang bekerja sama dengan Perusahaan. Dan biasanya dilakukan cek kesehatan seperti :

- a) Riwayat Penyakit
- b) Tes Urin (untuk mengetahui apakah ia memakai narkoba atau sejenisnya)

Setelah semua tes dilalui Para Calon akan menunggu hasil yang akan dikeluarkan oleh Perusahaan melalui pihak HRD ke Instansi atau ke Personal yang mengikuti Tes tersebut.